Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

33 818

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Nr. 70

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR WONEN EN RIJKSDIENST

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 mei 2015

In deze brief geef ik, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan op welke wijze uitvoering wordt gegeven aan de motie Van Weyenberg, Heerma en Mulder (Kamerstuk 33 818, nr. 66) over op welke wijze de rijksoverheid handelt in de geest van de Wet werk en zekerheid (Wwz).

De Wwz is een belangrijke uitwerking van het Sociaal Akkoord en heeft als doel de balans tussen de bescherming van flexibele en vaste contracten te herstellen. Deze nieuwe balans voor de arbeidsmarkt wordt bereikt door een herziening van het flexrecht, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet.

De aanpassingen van de Wwz aangaande het flexrecht en het ontslagrecht zijn doorgevoerd in het Burgerlijk Wetboek (BW). Deze wijzigingen, die ingaan op 1 juli 2015, zijn niet op ambtenaren van toepassing, omdat ambtenaren een eigen rechtspositie hebben, zoals het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). De initiatiefwet normalisering rechtspositie ambtenaren, die thans voorligt in de Eerste Kamer en door het kabinet wordt gesteund, beoogt hier verandering in te brengen. Het gehele reguliere arbeidsrecht, inclusief de aanpassingen uit de Wwz, gaat in het geval dit initiatief tot wet wordt verheven onverkort gelden voor ambtenaren waarop het ARAR van toepassing is, omdat het ARAR dan komt te vervallen.

Het BW, inclusief de Wwz, is wel van toepassing op de uitzendkrachten en payrollwerknemers bij de rijksoverheid. Primair op de arbeidsverhouding

kst-33818-70
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

tussen uitlenende organisatie en de uitzendkracht of payrollwerknemer. Uiteraard is voor de rijksoverheid vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap de geest van de Wwz leidend bij de inhuur van uitzendkrachten en payrollwerknemers.

Het uitgangspunt van de Wwz is dat inzet van flexarbeid prima is wanneer het werk dit vereist (bijvoorbeeld bij een tijdelijke of specialistische klus of als zeker is dat functies vanwege krimp gaan verdwijnen). Ook worden flexcontracten gezien als een geaccepteerd «screeningsinstrument» voor nieuwe medewerkers («tijdelijk met uitzicht op vast»). Ook de rijksoverheid maakt om deze redenen gebruik van tijdelijke aanstellingen of uitzendkrachten. Oneigenlijk gebruik van flexarbeid, zoals wanneer het langdurig wordt ingezet voor in feite structurele werkzaamheden, past uiteraard niet bij de bedrijfsvoering van de rijksoverheid. De rijksoverheid werkt ook niet mee aan het omzeilen van de ketenbepaling uit de Wwz, dan wel het ARAR, zoals door het hanteren van draaideurconstructies om het ontstaan van vaste contracten c.q. aanstellingen te voorkomen.

Het Rijk is in 2014 gestart met de afbouw van payrolling. Deels heeft dit geleid tot het in dienst nemen van de betreffende payrollwerknemers. Bij de verdere afbouw zal het Rijk als lijn hanteren dat payrollwerknemers die structurele werkzaamheden verrichten door het Rijk in dienst worden genomen. Dit geldt in ieder geval voor de payrollwerknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Het Rijk zal niet meewerken aan constructies waarbij payrollwerknemers worden vervangen door uitzendkrachten als in feite sprake is van structurele werkzaamheden. Payrolling zal vanaf mei 2016 niet meer voorkomen bij de sector Rijk.

Als het gaat om uitzendkrachten, is het bij het Rijk na beëindiging van de werkopdracht aan de inlenende partij om te bepalen of een verlenging aan de orde is. Bij de overweging al dan niet te verlengen speelt voor het Rijk, als inlenende partij, het ontstaan van een vast contract en/of het in de toekomst verschuldigd zullen zijn van een transitievergoeding geen rol. Indien sprake is van een mogelijke overgang van de uitzendkracht van fase B naar fase C (een vast arbeidscontract bij het uitzendbureau), vindt er thans door het uitzendbureau veelal een employability check plaats. Afhankelijk van deze uitkomst biedt het uitzendbureau de uitzendkracht een vast contract aan. Het Rijk gaat in overleg met de uitzendbureaus over de werkwijze bij uitzendkrachten die langdurig bij de rijksdienst worden ingezet. Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt, dat het hier niet gaat om structurele werkzaamheden maar om uitzendkrachten die gedurende langere tijd bij verschillende organisatieonderdelen tijdelijke werkzaamheden verrichten. Als het gaat om structurele werkzaamheden geldt immers dat de werkzaamheden zullen worden verricht op basis van een aanstelling als ambtenaar.

Relevant voor de omvang en inzet van flexarbeid zijn ook andere doelstellingen die het Rijk moet realiseren, zoals een efficiëntere en effectievere bedrijfsvoering. Het Rijk hanteert als het gaat om externe inhuur een «comply or explain» norm van 10%. Het Rijk als totaliteit blijft onder de norm van 10%. Organisatieonderdelen die boven deze norm zitten, lichten dit toe in hun jaarverslag en nemen waar mogelijk actie om de inhuur terug te brengen. Het terugdringen van externe inhuur kan er ook toe leiden dat het aantal uitzendkrachten wordt beperkt.

De Minister voor Wonen en Rijksdienst,
S.A. Blok